

Ipotesi di Accordo del contratto Aziendale MSC Crociere Spa dell'11 giugno 2025, integrativo del CCNL Marittimi - personale di terra (sezione 15)

Il giorno 11 giugno 2025, in Napoli,

Tra

MSC Crociere Spa, codice fiscale 05420180639, nelle persone di Aureliano Cicala (direttore generale), Alessandro Grimaldi (direttore HR) e Matteo Ciraolo (HR manager), assistiti da Antonello Genni

e

Le segreterie regionali di **FILT-CGIL Campania e Liguria** nelle persone di Vita Convertino, Rosario De Fraia, Antonio D'Auria, Luciano Rotella e **UIL Trasporti Campania e Liguria**, nelle persone di Giuseppe Tamburro e Giuseppe Nocerino

e

Le rappresentanze sindacali aziendali (RR.SS.AA), nelle persone di Giuliana Alvino, Roberta Attanasio, Alessandro Gasparin e Gianluigi Ottaviano.

È stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il Contratto Aziendale, avente ad oggetto, tra l'altro, l'introduzione in via sperimentale di un sistema premiale modulato su parametri di produttività ed efficienza organizzativa.

Sommario

Premessa e durata	4
Ambito di applicazione	5
Premio aziendale	6
Destinatari del premio	6
Parametri e criteri di maturazione	6
Valore del premio	7
Quantificazione su base individuale – incrementi e riduzioni	7
Modalità di attribuzione	7
Incidenze	7
Monitoraggio	8
Welfare - servizi e piattaforma	8
Una Tantum	8
Assistenza sanitaria integrativa	10
Premessa	10
Piano di Assistenza sanitaria integrativa	10
Modalità di Attuazione	10
Piani di assistenza	10
Contributi misura e natura	11
Passaggi di livello	11
Interruzione del Rapporto di Lavoro	11
Clausola di salvaguardia	11

Conciliazione vita-lavoro	12
Ferie trasferite al conto permessi retribuiti	12
Ferie aggiuntive reparto <i>Care Team</i>	12
Fondo Ore Solidarietà	12
Beneficiari	12
Modalità di effettuazione della donazione	12
Trattamento dei dati personali	13
Smart-working	13
Condizioni organizzative	13
Condizioni soggettive	13
Comunicazione e procedure	14
Trattamento economico e normativo	14
Eventi straordinari	14
Cumulabilità	14
Misure a favore della genitorialità	15
Congedo parentale, fruizione ad ore (ai sensi dell'art.32, comma 1 ^{bis} e 1 ^{ter} del D.Lgs. 151/2001)	15
Permessi mensili per assistenza a figli e/o familiari con disabilità in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104.	15
Orario di lavoro	16
Elasticità	16
Pausa pranzo	16
Flessibilità della pausa pranzo	17
Lavoro a turni	18
Festività e giornate semifestive	19
Lavoro nei giorni festivi	19
Giornate semifestive	19
Anticipazione sul TFR	20
Motivazioni	20
Requisiti e misura	20
Prestiti aziendali	22
Premessa e campo di applicazione	22
Fondo annuale	22
Requisiti	22
Importo massimo erogabile	22
Modalità di concessione ed erogazione del prestito	22
Modalità di restituzione del piccolo prestito	23
Domanda e motivazioni	23

Buoni pasto	24
Premessa	24
Misura	24
Requisiti per il diritto	24
Incidenze	24
Quattordicesima mensilità	25
Trasferte – dichiarazione a verbale	26
Istituto della reperibilità – dichiarazione a verbale	26
Disposizioni finali	27

119. Dm.

Stefano

Uli

Co

Co

Co

Prof. Mann

Roberto

Stefano

Alexandro Gessa
 please check

Co

Stefano

Premessa e durata

Il presente accordo, primo contratto aziendale della MSC Crociere Spa, ha durata dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2027, salvo le diverse e specifiche decorrenze previste per i singoli istituti disciplinati dal presente accordo.

Le parti si impegnano ad una tempestiva revisione ove dovessero intervenire innovazioni e modifiche migliorative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o di Legge, in contrasto con le materie qui regolate.

Le parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo almeno sei mesi prima della anzidetta scadenza.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Ambito di applicazione

Il presente Accordo riguarda unicamente il Personale dipendente della Società MSC Crociere Spa (n° registro imprese 05420180639) occupato presso la sede legale di Napoli e presso le sedi periferiche della medesima Società.

[Signature] *[Signature]*

SA

[Signature]

SA

[Signature]

[Signature]

Napoli

[Signature]
[Signature]

Alexander Goss
Helen Webb

SA

[Signature]

Premio aziendale

In via sperimentale per il biennio 2025/2026 viene prevista un'erogazione premiale correlata ad un programma, concordato tra le parti, avente come obiettivo l'incremento della produttività e dell'efficienza aziendale.

Destinatari del premio

Destinatario del premio è il Personale dipendente che abbia prestato servizio nel corso dell'anno di maturazione (2025 e 2026) a condizione che sia ancora in forza alla data di messa a disposizione del Premio (1° aprile 2026 per il premio 2025 e 1° aprile 2027 per il premio 2026), ad esclusione dei lavoratori con qualifica di Dirigente.

Parametri e criteri di maturazione

Nelle more dell'individuazione di ulteriori parametri condivisi che possano per il futuro meglio indicare i miglioramenti di efficienza e produttività – con confronti che seguiranno con le RRSSAA e le OOSS - per il biennio di maturazione 2025/2026 viene individuato come unico parametro di misurazione dell'efficienza e della produttività aziendale l'indice di partecipazione "α".

L'indice di partecipazione "α" è ottenuto dal rapporto tra il totale delle ore di mancata prestazione lavorativa registrate nel corso dell'anno di maturazione ed il totale delle ore lavorabili del Personale in forza nell'anno di maturazione, quantificate in base all'orario settimanale di lavoro previsto dal contratto individuale ed al netto delle ferie previste all'articolo 19 del CCNL e dei permessi previsti all'art. 13 del CCNL.

Ai fini del calcolo non si terranno in considerazione: a) le ore di mancata prestazione relative ad alcuni eventi meritevoli di particolare tutela indicati nella tabella 1; b) le ore di mancata prestazione e le ore Lavorabili, relative ai lavoratori in forza con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La riduzione del valore di detto indice rispetto al dato registrato nell'anno immediatamente precedente quello di maturazione (2025 rispetto al 2024 e 2026 rispetto al 2025) farà maturare un premio aziendale nella misura indicata nella tabella 2.

Il valore del premio aziendale maturato per effetto del miglioramento dell'indice "α" sarà poi gradato per il singolo lavoratore, in diminuzione o in aumento, secondo i criteri indicati al successivo punto "Quantificazione individuale".

Tab. 1. (Eventi meritevoli di particolare tutela).

Periodi di astensione obbligatoria per maternità previsti agli articoli 16 e 20 del D.Lgs. 151/2001
Infortuni su lavoro, tranne quelli "in itinere"
Ricoveri ospedalieri
Periodi di malattia per le patologie indicate all'articolo 26, lettera D) del CCNL, ove documentate dai lavoratori
Permessi autorizzati dall'INPS ai sensi della Legge 104 per lavoratori portatori di handicap e per i genitori di minori portatori di handicap
Permessi sindacali, scioperi e assemblee sindacali

L'indice "α" sarà determinato dal seguente algoritmo:

Numeratore ("ore di mancata prestazione") = Totale ore non lavorate nell'anno dal Personale in forza esclusi i contratti a termine per sostituzione, meno totale ore non lavorate relative agli eventi indicati in tabella 1;

Denominatore ("ore lavorabili") = Ore teoriche lavorabili nell'anno dal Personale in forza esclusi i contratti a termine per sostituzione.

Valore del premio

A fronte della progressiva riduzione dell'indice " α " negli anni 2025 e 2026 in termini percentuali rispetto al valore misurato nell'anno immediatamente precedente, maturerà un premio aziendale del seguente valore:

Tab. 2

	Valore in euro anno maturazione 2025	Valore in euro anno maturazione 2026
Riduzione dell'indice α del 5% rispetto ad anno -1	400,00	500,00
Riduzione dell'indice α del 10% rispetto ad anno -1	600,00	700,00
Riduzione dell'indice α del 20% rispetto ad anno -1	750,00	800,00
Riduzione dell'indice α del 25% rispetto ad anno -1	900,00	1.000,00

L'indice α misurato per l'anno 2024 è pari al 7,4% (settevirgolaquattropercento)

Quantificazione su base individuale – incrementi e riduzioni

Il valore del premio - ove maturato al livello aziendale - verrà erogato nella **maggiore misura** di euro 1.000,00 (mille/00) a quei lavoratori che nell'anno di maturazione risulteranno possedere tutti i seguenti requisiti concorrenti:

- anzianità di servizio di almeno 12 mesi al 31/12 dell'anno di maturazione;
- giorni di presenza nell'anno non inferiori a 200;
- non più di un evento di malattia.

Il valore del premio individuale verrà erogato in misura **proporzionalmente ridotta** nei seguenti casi:

- assunzione nel corso dell'anno di maturazione: in proporzione ai mesi di anzianità considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni;
- personale con contratto a tempo parziale: in proporzione all'orario di lavoro prestato nel corso dell'anno di maturazione;
- periodi di assenza per aspettativa non retribuita, assenze non retribuite, congedo straordinario previsto all'art. 41 del d.lgs. 151/2001, congedo parentale previsto all'art. 32, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001: maturazione in dodicesimi nel caso di assenza dal lavoro per durate superiori a 15 giorni nel singolo mese;
- numero eventi di malattia: riduzione del 50% (cinquantapercento) in presenza di un numero di eventi di malattia nell'anno di maturazione superiore a tre. A tal fine saranno esclusi gli eventi di malattia riferiti alle ipotesi indicate all'articolo 26, lettera D) del CCNL.
- recidiva di provvedimenti disciplinari: riduzione del 50% (cinquantapercento) in caso di recidiva di provvedimenti disciplinari, di qualsiasi natura.

Modalità di attribuzione

le Parti stabiliscono che il Premio verrà riconosciuto esclusivamente in forma *Welfare*, secondo le regole disciplinate nel successivo paragrafo "Welfare – servizi e piattaforma".

Il valore maturato sarà reso disponibile entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione e sarà fruibile mediante un'apposita piattaforma. Il valore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre dell'anno di messa a disposizione.

Incidenze

Il valore del Premio Aziendale attribuito ai sensi del presente accordo non è computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, del contributo al Fondo di Previdenza Complementare e di ogni altro istituto contrattuale e/o di Legge.

Monitoraggio

I dati sull'andamento dell'indice saranno diffusi con cadenza trimestrale entro la fine del mese successivo alla scadenza del trimestre (aprile, luglio, settembre e gennaio).

La Società si impegna a fornire alle RRSSAA tutte le informazioni sulla maturazione del Premio nei limiti di quanto previsto dalla normativa sulla Privacy del Lavoratore.

In occasione degli incontri relativi al secondo anno di validità del premio (competenza 2026, erogazione 2027) le parti valuteranno l'introduzione di indici di performance generali e di reparto da adottare nella formulazione del premio per le annualità successive. Nelle medesime occasioni potranno essere valutate situazioni individuali non contemplate dal presente accordo meritevoli di particolare tutela

Welfare - servizi e piattaforma

Per effetto dello specifico accordo volto a massimizzare i benefici per il Personale, il premio maturato potrà essere usufruito unicamente:

- Tramite la fruizione, per il lavoratore e per i suoi familiari, dei servizi di welfare - di cui all'art. 12 del DPR 917/1986 - messi a disposizione mediante "convenzionamento", ossia tramite apposita piattaforma informatica.
- messa a disposizione di buoni spesa

Di seguito beni e servizi che saranno fruibili nella piattaforma

- *Rette, tasse, iscrizioni relative a asili nido/scuole materne/scuole di ogni ordine e grado, nonché università*
- *Corsi di formazione professionale, scuole di lingua, scuole patenti o licenze varie*
- *Testi scolastici/universitari, gite scolastiche*
- *Campus estivi/invernali*
- *Ludoteche*
- *Casa di Riposo/Cura/Centri diurni*
- *Servizi alla persona (servizi di baby sitter/badante)*
- *Biglietteria Trasporti*
- *Biglietteria Spettacoli*
- *Agenzie di Viaggi, Tour Operator*
- *Stabilimenti balneari*
- *Skipass*
- *Attività sportive anche dilettantistiche, palestre, attività e corsi per tempo libero*
- *Centri Benessere/termale*
- *Centri medici ospedalieri e odontoiatrici*
- *Centri odontoiatrici*
- *Cinema Musei Teatri Editoria, circoli ricreativi e culturali*
- *Contributo al Fondo Pensione complementare (posizione Dipendente)*
- *Contributo al Fondo di assistenza sanitario*
- *Buono Spesa (carburanti, alimentari, tecnologia, abbigliamento, etc.etc.)*

Una Tantum

Le Parti si danno atto che nel corso degli anni la Società, in assenza di piattaforme rivendicative sul secondo livello di contrattazione e pertanto non esigibili ha di propria iniziativa sempre provveduto ad integrare il trattamento economico previsto dal CCNL con misure volte a migliorare la condizione complessiva del Personale, come il riconoscimento di buoni pasto di valore superiore a quanto previsto dal CCNL, premi fissi e/o di presenza nella forma di buoni spesa, piani di assistenza sanitaria integrativa con prestazioni più ampie rispetto a quanto previsto dal CCNL e senza oneri per il Lavoratore, premi annuali in danaro, facilitazioni sul luogo di lavoro.

A definizione di quanto operato nel corso degli anni e tenuto conto del buon esito della trattativa che ha condotto alla stesura del primo contratto aziendale della MSC Crociere Spa, si conviene che al Personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad esclusione dei lavoratori con qualifica Dirigente, verranno assegnati, a titolo di una tantum, buoni spesa del valore di 400,00 (trecento/00) euro.

Detto importo sarà riproporzionato in funzione dell'anzianità maturata nel 2024 e per i dipendenti con contratto part-time in proporzione all'orario di lavoro.

La messa a disposizione dell'una tantum avverrà entro il 30 giugno 2025.

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Vertical handwritten note in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten initials in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink]

Assistenza sanitaria integrativa

Premessa

Dal 1° aprile 2023 la Società, preso atto della mancata adesione dei lavoratori al piano di assistenza della Cassa individuata dal CCNL (FANIMAR), nell'ambito delle azioni volte al miglioramento delle complessive condizioni di lavoro, ha garantito un articolato piano di assistenza con prestazioni aggiuntive a quelle previste dal sistema sanitario pubblico mediante l'adesione (della Società) e l'iscrizione (del Personale) al PreviGen Assistenza, fondo sanitario del gruppo Generali iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari di cui al Decreto del Ministero della Salute del 31 marzo 2008 e del 27 ottobre 2009.

L'adesione al Fondo sanitario è avvenuta per effetto di un regolamento aziendale unilaterale, vincolante di anno in anno, con oneri completamente a carico della Società, a favore del Personale titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e qualifica diversa da Dirigente.

Tenuto conto dei maggiori oneri sostenuti dalla Società per l'adesione a PreviGen Assistenza rispetto a quanto previsto per il FANIMAR e delle conseguenti migliori prestazioni garantite ai Lavoratori, si individua il PreviGen Assistenza quale Fondo alternativo e sostitutivo (al FANIMAR) per il programma di assistenza sanitaria integrativa, trattandosi di constatata condizione di miglior favore.

Piano di Assistenza sanitaria integrativa

Per effetto del presente accordo, il Personale in forza ad esclusione dei Dirigenti, titolare di contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, viene iscritto al Fondo PreviGen Assistenza per l'accesso alle prestazioni indicate ai punti successivi.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, di qualunque durata, l'iscrizione al Fondo avverrà al momento della trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Modalità di Attuazione

Il Piano previsto nel presente accordo sarà attuato mediante l'adesione della Società alla Cassa di assistenza costituita in Venezia il 24 settembre 1990, denominata PreviGen Assistenza - d'ora in avanti anche la "CASSA" - che risponde alla esigenza di realizzare programmi collettivi di prestazioni assistenziali a favore dei lavoratori dipendenti dei datori di lavoro che richiedano di aderire alla suddetta CASSA ed al cui Statuto e Regolamento viene fatto riferimento per i requisiti e le modalità di accesso alle prestazioni integrative. Come previsto dallo Statuto di PreviGen Assistenza, al fine di garantire una perfetta corrispondenza con quanto stabilito dal presente accordo, la "CASSA" provvede a stipulare con Compagnie di Assicurazione del Gruppo Generali le relative coperture.

Piani di assistenza

Le prestazioni previste da PreviGen Assistenza saranno diversificate in tre piani di assistenza denominati: Gold, Platinum e Platinum Plus, accordati a gruppi omogeni di lavoratori secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Inquadramento del lavoratore	Piano
Personale con livello dal 1° al 5°	Gold
Personale con inquadramento al 6° livello	Platinum
Quadri	Platinum Plus

I dettagli di tutte le prestazioni garantite nelle varie opzioni denominate - Gold, Platinum e Platinum Plus - potranno essere consultate nell'apposito fascicolo informativo messo a disposizione dalla CASSA e pubblicato sulla intranet aziendale, che si intende parte integrante dell'accordo. Nelle stesse

Robt

Qualora norme di legge, inclusa la normativa fiscale, o disposizioni del CCNL applicato dovessero significativamente modificare il quadro complessivo esistente, le Parti si impegnano ad incontrarsi per modificare il presente accordo.

W.D. J. H. Bann
Guns & Amm.
Am. Assoc
of Ventrals
Chapman
Hunt
Alexander Gage -
Rexford Club
Suff.

Conciliazione vita-lavoro

Ferie trasferite al conto permessi retribuiti

Per venire incontro alla richiesta dei lavoratori di poter disporre di un'adeguata quantità di ore di permesso per far fronte alle esigenze personali, si conviene che dal 1° gennaio 2026 le giornate di ferie previste all'articolo 19 del CCNL per la parte eccedente le quattro settimane saranno trasferite in un nuovo conto permessi unitamente alle ore maturate ai sensi dell'articolo 13, comma 3 del CCNL (festività abolite).

Il saldo del complessivo nuovo conto permessi, ove non fruito nei 24 mesi successivi all'anno di maturazione, sarà liquidato con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza.

Detta liquidazione potrà avvenire solo nel caso di saldo positivo complessivo del conto ferie, permessi e recuperi, dovendosi in caso contrario operare la compensazione tra gli istituti.

Ferie aggiuntive reparto Care Team

Ai lavoratori addetti al reparto "care team", attesa la gravosità della mansione, dal 1° luglio 2026 saranno concesse 40 (quaranta) ore aggiuntive di permesso su base annuale, da ragguagliare in funzione della durata di adibizione al reparto nel corso dell'anno e della misura dell'orario di lavoro settimanale nel caso part-time.

Le ore di permesso maturate dovranno essere necessariamente fruito entro l'anno di maturazione. Per le eventuali ore non fruito entro detto termine, il lavoratore decadrà dal diritto e non si darà luogo alla liquidazione di indennità sostitutive in danaro.

Fondo Ore Solidarietà

Dal 1° gennaio 2026 i dipendenti potranno cedere su base volontaria ed a titolo gratuito e definitivo ore di permesso in favore di colleghi che ne abbiano necessità per assistere i figli, il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto che, per le particolari condizioni di salute, necessiti di cure costanti. La cessione e l'utilizzo delle ore potrà avvenire ai sensi di quanto di seguito indicato.

Beneficiari

Il Lavoratore che si trovi nelle documentate condizioni indicate al punto precedente potrà presentare all'amministrazione del personale specifica richiesta di "Fondo ore di solidarietà".

La richiesta potrà essere per un massimo di 160 (centosessanta) ore ed è reiterabile.

La fruizione del Fondo Ore Solidarietà potrà avvenire solo per giornate intere ed è subordinata al preventivo esaurimento, da parte del beneficiario, delle ferie ordinarie e degli altri permessi previsti dal CCNL e dal Contratto aziendale.

Il monte "Fondo ore solidarietà" resta nella disponibilità del beneficiario fino al perdurare delle necessità che ne hanno giustificato la cessione e possono essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno di assegnazione. Le ore non fruito vengono accantonate e rese disponibili per successive richieste.

I giorni di permesso per "Fondo ore solidarietà" hanno gli stessi effetti sul rapporto di lavoro dei permessi e delle ferie ordinarie ma non possono mai dare luogo a monetizzazione.

Modalità di effettuazione della donazione

Possono effettuare la donazione di ore di permesso i lavoratori che:

- sono in forza con un contratto a tempo indeterminato al momento della donazione;
- hanno espresso la loro volontà irrevocabile di procedere alla cessione attraverso una dichiarazione scritta all'Amministrazione del Personale indicando, nell'apposita modulistica che verrà predisposta, la relativa quantificazione delle ore oggetto della donazione;
- hanno un saldo attivo di ferie e permessi alla data della donazione non inferiore alle 120 ore
- la donazione può avvenire solo per un numero minimo di ore pari alla giornata lavorativa del donante.

- la valorizzazione economica delle ore donate sarà effettuata sulla base della retribuzione lorda del cedente al momento della donazione ed il numero di ore da assegnare al beneficiario verrà determinato in funzione della capienza economica complessiva della valorizzazione delle ore donate, calcolata sulla base della retribuzione del beneficiario al momento dell'assegnazione;
- le ore donate al Fondo saranno trattenute al cedente nel mese dell'effettiva assegnazione al beneficiario.

Trattamento dei dati personali

Le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore del Fondo saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali; nel processo di raccolta e assegnazione è garantito l'anonimato delle persone coinvolte.

Smart-working

Al fine di sperimentare modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, idonee a migliorare l'efficienza e a favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro, si conviene la possibilità di prestare l'attività lavorativa in modalità agile, cd "*smart working*":

- in presenza di specifiche condizioni organizzative;
- in presenza di specifiche condizioni soggettive.

Condizioni organizzative

Sarà consentita la prestazione di lavoro nella modalità agile nei seguenti casi:

- 1) nei reparti facenti parte dell'area organizzativa tecnologica ("IT", "Digital"), per numero 2 (due) giorni a settimana dal lunedì al venerdì;
- 2) previa valutazione a livello aziendale, da condividersi anche con le R.S.A, nei c.d. "*reparti ibridi*" - intendendosi per tali quei dipartimenti che, pur non appartenendo all'area organizzativa tecnologica, forniscano in misura prevalente ed omogenea equivalenti servizi informatici ad elevata specializzazione - per numero 1 (uno) giorni a settimana dal lunedì al venerdì;
- 3) per tutti i turni di lavoro ordinario cadenti di sabato e/o domenica, ove previsto all'organizzazione del reparto e/o della specifica figura professionale;

Condizioni soggettive

Sarà consentita la prestazione di lavoro nella modalità agile, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) Lavoratori "fragili" come individuati dall'articolo 1, lettere a.1) e a.2), del Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022;
- b) Ove non ricompresi alla lettera a), lavoratori con handicap titolari dei permessi giornalieri o mensili ai sensi dell'articolo 33, c. 6, legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) Lavoratori titolari di autorizzazione per la fruizione dei permessi previsti all'articolo 3, comma 2 e 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104 per l'assistenza di figli in condizioni di disabilità.

Previa informativa e confronto con le RRSSAA potrà essere consentita la prestazione nella modalità agile anche in altre aree organizzative o per altre condizioni soggettive.

I lavoratori ricompresi nelle ipotesi indicate al precedente punto a), dopo aver esperito l'iter indicato al successivo paragrafo, potranno svolgere la loro prestazione di lavoro in modalità agile per un numero massimo di due giorni per ciascuna settimana dal lunedì al venerdì.

Per l'ipotesi prevista al precedente punto c) potranno essere ammessi allo smart-working anche entrambi i genitori (dipendenti della Società) fermo restando il numero massimo di due giorni per ciascuna settimana, da suddividere tra i due genitori.

Ove, nel corso del periodo di vigenza, dovessero venire meno le condizioni soggettive per l'accesso al programma di lavoro agile, il lavoratore ammesso ne dovrà dare immediata comunicazione alla Società.

I lavoratori che ritengano di rientrare nelle ipotesi descritte potranno accedere al programma di lavoro agile producendo la seguente documentazione.

- Lavoratori di cui al punto a): ogni documentazione sanitaria utile alla verifica dell'esistenza delle patologie indicate dalla disposizione indicata. Detta documentazione andrà trasmessa mediante posta elettronica direttamente al professionista incaricato della sorveglianza sanitaria ai sensi dell'articolo 41 del D.Lgs. 81/2008.
- Lavoratori di cui ai punti b) e c): ove non già in possesso della Società, copia del provvedimento emesso dall'INPS attestante il diritto alla fruizione dei permessi in questione.

La verifica del diritto all'ammissione al programma di lavoro agile avverrà entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla presentazione della documentazione accompagnata da una richiesta sottoscritta dal lavoratore interessato, il cui esito sarà comunicato dalla funzione HR.

Comunicazione e procedure

Una volta ammesso al lavoro agile, ciascun lavoratore dovrà comunicare con almeno 2 (due) giorni lavorativi di anticipo i giorni prescelti per lo svolgimento della prestazione in modalità agile. Un preavviso più breve, in ogni caso non inferiore a due giorni lavorativi, sarà ammesso in presenza di circostanze straordinarie, adeguatamente giustificate.

Trattamento economico e normativo

Al lavoratore ammesso al programma di lavoro agile verrà garantito il medesimo trattamento economico e normativo previsto per il lavoro in sede, fatta eccezione del buono pasto (ticket pasto) che, in dette giornate, non sarà riconosciuto a prescindere dal numero delle ore lavorate. Detta limitazione all'erogazione si conviene considerato il complessivo trattamento di miglior favore riservato al Personale per il valore del buono pasto, superiore a quello previsto dal CCNL e in materia di accesso allo smart-working.

In regime di smart working non sono previste prestazioni straordinarie e festive salvo il caso di esplicita preventiva richiesta e previa autorizzazione da parte del proprio Responsabile e della Direzione. Per l'effetto, per le giornate di lavoro agile non sarà previsto il pagamento di compensi e/o indennità per prestazioni eccedenti l'orario ordinario, salvo esplicita autorizzazione del proprio Responsabile, da sottoporre preventivamente alla Direzione generale e per conoscenza alla funzione HR.

Eventi straordinari

Altre ipotesi conseguenti ad eventi straordinari (ragioni di sicurezza, ordine pubblico etc.) previa valutazione congiunta tra Direzione aziendale e RRSSAA.

Cumulabilità

Le giornate di lavoro agile previste in presenza delle condizioni organizzative sopra descritte si intendono:

- non cumulabili con le ipotesi di concessione dello *smart working* per ragioni soggettive di cui ai successivi punti a), b) e c);
- cumulabili con l'ipotesi di concessione dello *smart working* per eventi straordinari.

Misure a favore della genitorialità

Congedo parentale, fruizione ad ore (ai sensi dell'art.32, comma 1bis e 1ter del D.Lgs. 151/2001)

La fruizione del congedo su base oraria potrà avvenire: i) nella misura prevista dalla Legge, ovvero la metà dell'orario medio giornaliero; ii) anche nella misura minima di due ore al giorno, a prescindere dall'orario medio giornaliero osservato.

In nessun caso sarà possibile fruire del congedo in questione per un numero di ore inferiore a due.

Nel caso di utilizzo nella misura di due ore per ciascuna giornata, la giornata si considererà fruita al completamento dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello della fruizione.

In tutti i casi di fruizione oraria è esclusa la cumulabilità del congedo parentale con i permessi e gli altri riposi previsti dal D.Lgs. 151/2001.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, sia nel caso di fruizione giornaliera che in caso di fruizione oraria, il genitore dovrà preavvisare la Società, secondo le modalità e i criteri in uso, con un preavviso non inferiore a 5 (cinque) giorni lavorativi indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Permessi mensili per assistenza a figli e/o familiari con disabilità in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104.

In considerazione del notevole incremento della casistica e fermo restando il diritto del lavoratore ad usufruire dei permessi nei casi di particolari urgenze e necessità, si conviene che la fruizione dei permessi mensili sarà oggetto di comunicazione da parte del lavoratore alla funzione HR entro la fine del mese precedente per i giorni del mese successivo. Anche nei casi di assoluta urgenza, al fine garantire il corretto fluire dell'attività, la fruizione del permesso dovrà essere comunicata entro il giorno lavorativo precedente, secondo le procedure in uso.

Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro a tempo pieno è fissato in 40 ore settimanali, distribuito in cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

L'orario giornaliero è dalle 9:00 alle 18:00, con una pausa di un'ora da fruire individualmente, a scelta nella fascia oraria tra le 13:00 e le 15:00.

Elasticità

L'ingresso al mattino può essere effettuato dalle 8:00 alle 10:00, con recupero al termine dell'orario normale di lavoro del giorno stesso. L'ingresso al mattino può essere effettuato prima delle 8:00 ma non verrà conteggiato ai fini dell'orario giornaliero di lavoro.

Nel caso di inizio della prestazione tra le 9.00 e le 10.00, il lavoratore potrà recuperare i minuti con un posticipo dell'orario di uscita. Mentre non sarà possibile recuperare gli stessi minuti:

- con la riduzione del tempo dedicato alla pausa giornaliera;
- con una prestazione di maggior durata nei giorni successivi.

Al contrario, in caso di orario d'inizio anticipato dalle 8.00 alle 9.00, potrà terminare il lavoro decorse otto ore di servizio effettivo (in anticipo rispetto alle ore 18.00, sempre nel rispetto dell'ora dedicata alla pausa giornaliera), con la precisazione che per lo svolgimento di eventuali prestazioni eccedenti le otto ore:

- matureranno compensi per lavoro straordinario, secondo le regole già in uso;
- non maturerà un diritto al recupero dell'eventuale prestazione eccedente per i giorni successivi.

Per una migliore comprensione del regime di flessibilità, si specifica ulteriormente che:

- L'ingresso al lavoro dopo le ore 10.00 configurerà un'ipotesi di ritardo e, fatti salvi i profili disciplinari, dovrà essere sempre giustificato (nelle consuete modalità). In questo caso non sarà consentito alcun recupero e sarà operante il turno 09.00 - 18.00. Conseguentemente, eventuali prestazioni rese dopo le ore 18.00 saranno retribuite come straordinario solo ove autorizzate;
- eventuali prestazioni di lavoro di durata inferiore alle otto ore giornaliere, a prescindere dall'orario di inizio, dovranno essere sempre autorizzate e giustificate (nelle consuete modalità).

Modifiche della distribuzione degli orari di lavoro esistenti e/o modifiche orientate alla gestione di turnazioni e/o gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dal CCNL saranno oggetto di preventiva informativa alle rappresentanze sindacali aziendali.

Pausa pranzo

È prevista, per il personale a tempo pieno, una pausa giornaliera obbligatoria – c.d. *pausa pranzo* – della durata di 1 ora, da fruirsi all'interno di una fascia oraria compresa tra le ore 13:00 e le ore 15:00. Eventuali interruzioni dell'attività lavorativa precedenti le ore 13 o successive alle ore 15, sono da giustificare con permessi personali, fatta salva l'approvazione del responsabile gerarchico.

Valutate le specifiche esigenze organizzative e/o la diversa articolazione dell'orario di lavoro, è prevista una specifica regolamentazione della pausa giornaliera:

- per il personale del reparto *Operation Control Center*, per il quale sono previsti turni di pausa rigidi, della durata di 30 minuti, con inizio minimo alle ore 12:00 e massimo alle ore 18:30.
- per il personale con orario giornaliero pari a 6 ore e 40 minuti, per il quale la pausa sarà di 10 minuti all'interno dell'orario di lavoro;

Eventuali ulteriori modifiche o integrazioni delle ipotesi qui disciplinate saranno oggetto di preventiva informativa alle rappresentanze sindacali aziendali.

Flessibilità della pausa pranzo

Le parti si danno atto che è attualmente in corso la sperimentazione di una pausa giornaliera flessibile, fruibile dalle 13:00 alle 14:30 con durata minima di 30 minuti e durata massima di 90 minuti, e relativo possibile anticipo o posticipo del termine della giornata lavorativa.

La c.d. *pausa flessibile* è da intendersi subordinata alla regolare marcatura degli orari di inizio e fine lavoro, riservandosene la società l'immediata sospensione in caso di comportamenti non conformi, fatti salvi i relativi profili disciplinari.

Le parti convengono altresì che l'eventuale definitiva introduzione della pausa flessibile è da intendersi subordinata al positivo esito della sperimentazione in corso e alla preventiva valutazione delle esigenze organizzative di ciascun reparto interessato.

1/2
 Gary
 W
 S
 De
 Camp/Karim
 A
 Bob Moore
 Camp/Karim
 S. H.

Robert
Alexander Gysin
Peter Dink
L.H.

Lavoro a turni

Attesa la particolare natura dei servizi prestati, la prestazione di lavoro può svolgersi secondo turni avvicendati nei seguenti reparti: Contact Center ("Cruises" e "Ferries"), Operation Control Center, Care Team, Experience Center LS, IT Operations.

La prestazione in turni può riguardare sia per il personale con contratto a tempo pieno sia i lavoratori con contratto part-time e prevede:

- la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni settimanali;
- il riposo settimanale non necessariamente coincidente con la domenica;
- l'ingresso al lavoro in fasce orarie specifiche, definite in funzione delle esigenze tecniche/organizzative/produttive del reparto interessato;
- prestazione resa anche durante fasce orarie considerate notturne.

Le parti si danno atto che, ad oggi, prestazioni su turni si rendono necessarie con le seguenti modalità nei rispettivi reparti:

- inizio turno compreso tra le 08:00 e le 12:00 oppure tra le 13:00 e le 16:00, per il personale part time del reparto call center, con orario giornaliero pari a 5 o 6 ore;
- inizio turno compreso tra le 08:00 e le 11:00, per il personale full time del reparto call center, con orario giornaliero pari a 8 ore;
- inizio turno compreso tra le 07:30 e le 12:00 oppure tra le 13:00 e le 14:00, per il personale full time del reparto Operation Control Center, con orario giornaliero pari a 8 ore;
- inizio turno compreso tra le 08:00 e le 12:20 oppure tra le 13:20 e le 15:20, per il personale full time del reparto Care Team, con orario giornaliero pari a 6 ore e 40 minuti;
- inizio turno compreso tra le 07:45 e le 11:00, per il personale full time del reparto Experience Center LS, con orario giornaliero di 8 ore;
- inizio turno compreso tra le 07:00 e le 09:00, oppure alle ore 14:00, per il personale full time del reparto IT Operations:

L'indicazione del turno avverrà con cadenza 15 giorni

L'estensione del lavoro in turni e/o ad altri reparti e/o la modifica dei turni in essere saranno oggetto di preventiva informativa alle rappresentanze sindacali aziendali.

Al lavoratore chiamato a prestare la propria attività in turni in regime di lavoro ordinario sarà riconosciuto il seguente trattamento:

- maggiorazione del 50 % per le ore ordinarie svolte nella giornata di domenica
- maggiorazione del 50 % per le ore ordinarie svolte nella fascia notturna come sopra individuata
- maggiorazione del 60 % per le ore ordinarie svolte nella fascia oraria notturna nelle giornate festive e/o di domenica.

Festività e giornate semifestive

Lavoro nei giorni festivi

In caso di lavoro prestato in una delle giornate festive indicate all'articolo 12, lettere b) e c) del CCNL, le ore svolte saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e le maggiorazioni previste all'articolo 10 del CCNL.

Giornate semifestive

Si conviene che le giornate del Venerdì Santo e del 2 novembre, definite "semifestive" dal CCNL, dal 1° gennaio 2026 torneranno ad essere normali giornate lavorative.

A fronte di ciò, i lavoratori avranno diritto ad ulteriori 4 ore di permesso retribuito per ogni giornata semifestiva (riproporzionate a 2 per il personale *part-time*) che, dalla stessa data, andranno ad alimentare il nuovo conto permessi.

Per effetto di detta pattuizione, dal 1° gennaio 2026 la giornata del Venerdì Santo ed il 2 novembre cesseranno di essere considerate giornate semifestive, ad ogni effetto.

Per le giornate del 24 e 31 dicembre restano confermate tutte le previsioni del CCNL

112. Giul.

leaver

17.02.2022
Stefano

Adriano

Giulio

Gly. A

Stefano

Alessandro

St

2/2

Stefano

Stefano

Anticipazione sul TFR

La materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto è disciplinata dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dall'art. 2120 del Codice Civile, dove è prevista la possibilità di adottare condizioni di miglior favore attraverso contratti aziendali.

Le parti, fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 1 della Legge 297/198/2 (e successive modificazioni ed integrazioni), concordano di aggiungere condizioni di miglior favore sia per quanto riguarda i parametri di accesso (numero di occasioni, anzianità) sia per le motivazioni giustificatrici.

Motivazioni

Durante il periodo di vigenza del presente accordo, il Personale potrà accedere all'anticipazione sul TFR oltre che nelle ipotesi previste all'articolo 2120 c.c. commi dal 6 al 9, anche nelle seguenti altre ipotesi:

- a) spese mediche, compreso l'acquisto di ausili sanitari e protesi del richiedente e/o del coniuge, dei figli risultanti dal certificato di stato famiglia, nonché dei genitori e dei conviventi risultanti dallo stato famiglia, con la sola esclusione delle spese di chirurgia prettamente estetica; all'atto della richiesta sarà necessaria la presentazione del relativo preventivo di spesa. Entro 12 mesi dalla domanda dovrà essere fatta pervenire copia delle fatture e/o ricevute fiscali attestanti l'avvenuta prestazione sanitaria;
- b) acquisto prima casa e/o lavori di riparazione/restauro della casa di abitazione (comprese spese di caparra per la locazione di una nuova abitazione, spese notarili e/o di agenzia in caso di acquisto dell'immobile): all'atto della richiesta sarà necessario presentare adeguata documentazione che attesti la spesa da sostenere e, entro 12 mesi dalla domanda, dovranno essere fatte pervenire copie delle fatture quietanzate ovvero munite di adeguata prova di pagamento (ad esempio ricevuta bonifico ecc.);
- c) matrimonio e unioni civili del richiedente e/o dei figli risultanti dal certificato di stato famiglia: dopo massimo 12 mesi dalla richiesta del prestito, sarà necessario presentare il certificato di matrimonio e/o copia autentica delle pubblicazioni;
- d) spese di istruzione e formazione scolastica sia personale che per i figli risultanti dal certificato di stato famiglia (acquisto testi scolastici, acquisto PC, pagamento tasse universitarie e/o per corsi di formazione professionalizzanti): all'atto della richiesta sarà necessario presentare adeguata documentazione che attesti la spesa da sostenere. Entro 12 mesi dalla domanda dovrà essere fatta pervenire copia delle fatture quietanzate, ricevute fiscali e/o bollettini di pagamento attestanti l'avvenuto sostenimento delle spese.
- e) spese funerarie per famigliari entro il 2° grado o equiparati: all'atto della richiesta sarà necessario presentare adeguata documentazione che attesti la spesa da sostenere. Entro 12 mesi dalla domanda dovrà essere fatta pervenire copia delle fatture quietanzate attestanti l'avvenuta fruizione del servizio funerario.
- f) Spese sostenute per adozioni e/o affidi

Requisiti e misura

Le anticipazioni richieste ai sensi del presente articolo potranno essere richieste nel rispetto dei seguenti requisiti concorrenti:

- anzianità aziendale di almeno tre anni
- fino a tre volte nel corso del rapporto (anziché una);
- per valori compresi tra i 5.000 euro (minimo) ed i 10.000 euro (massimo)
- entro il limite massimo, comprese eventuali anticipazioni sul TFR già ricevute, del 90% di quanto maturato a titolo di TFR al 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta;
- non essere soggetti a procedure esecutive o contraenti finanziamenti con restituzione tramite trattenuta sullo stipendio (cessioni del quinto, prestiti, etc.)

Le anticipazioni richieste ai sensi delle disposizioni previste dal presente articolo potranno essere accolte dalla Società nel limite massimo di due per ciascun mese. Nel caso di domande presentate in numero superiore, sarà considerato titolo preferenziale l'anzianità di servizio maturata dal richiedente. Restano confermate le disposizioni contenute ai commi 10 e 11 dell'articolo 2120 anche per le anticipazioni concesse per effetto delle presenti condizioni di miglior favore.

110
Qualche
S
Cass/Man
Stark
Alessandro Gaspar
Dr
Sue

Prestiti aziendali

Premessa e campo di applicazione

Quale ulteriore misura di *Welfare*, viene prevista la possibilità per il Personale con qualifica operaio, impiegato e quadro, assunto a tempo indeterminato e con i requisiti di cui al successivo punto "requisiti", di accedere alla concessione di prestiti da parte della Società.

Fondo annuale

Per l'attuazione alla presente misura, la Società, fatte salve le disponibilità e le compatibilità di budget, stanzierà una somma per ogni esercizio (dal 1/1 al 31/12) da destinare esclusivamente alle concessioni di piccoli prestiti richiesti dal personale dipendente di cui al punto precedente.

Gli importi annualmente destinati a tale titolo verranno resi noti di anno in anno e comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali. Le somme non utilizzate non potranno essere accumulate con la quota prevista per l'anno successivo.

Requisiti

Per accedere ai prestiti il lavoratore dovrà possedere tutti i seguenti requisiti concorrenti:

- avere un'anzianità aziendale di almeno tre anni alla data di presentazione della domanda;
- avere il Tfr disponibile in azienda o depositato presso il Fondo tesoreria Inps. Qualora il dipendente abbia già fruito dell'anticipazione del Tfr, l'azienda potrà concedere un prestito per un importo non superiore al residuo del fondo Tfr rimasto in azienda o presso il Fondo tesoreria Inps;
- non avere pignoramenti in corso di quote dello stipendio mensile o prestiti con altra società finanziaria la cui trattenuta mensile non garantisca il rispetto della normativa in materia di trattenute sullo stipendio;
- non aver in corso trattenute a titolo di mantenimento moglie/figli;
- non aver già richiesto ed ottenuto un "piccolo prestito" nel corso dei due anni precedenti o, in caso contrario, aver già completamente restituito la somma concessa;
- non essere stato soggetto a sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;

Nel caso di richieste di prestiti provenienti da personale il cui Tfr sia stato interamente destinato al Fondo di categoria, la Società valuterà la possibilità di concedere comunque il finanziamento.

L'erogazione dei finanziamenti è subordinata alla presentazione all'ufficio HR di apposita domanda del Lavoratore secondo le procedure che verranno diffuse sulla intranet aziendale che si concluderanno con la sottoscrizione dell'atto di concessione.

Importo massimo erogabile

Il lavoratore potrà chiedere un piccolo prestito per valori compresi tra i 2.000,00 euro (minimo) e 5.000,00. Richieste per valori maggiori potranno essere soddisfatte in presenza di motivazioni meritevoli di particolare tutela entro i limiti del budget complessivo.

L'importo richiesto dovrà essere capiente con l'ammontare del Tfr disponibile in azienda o presso il Fondo di Tesoreria dell'INPS.

Modalità di concessione ed erogazione del prestito

Il lavoratore potrà conoscere l'esito della domanda entro 30 giorni dalla presentazione.

Le domande potranno essere accolte nel numero massimo di due per ciascun mese, non riportabili ai mesi successivi nel caso di assenza di richieste nel singolo mese.

L'erogazione avverrà tramite bonifico bancario, previa sottoscrizione di apposito accordo recante le regole sulla restituzione delle somme.

La Società si riserva di valutare lo stato di servizio complessivo del richiedente ai fini della concessione.

Modalità di restituzione del piccolo prestito

Il prestito, su cui non graveranno oneri finanziari, dovrà essere rimborsato mediante rate mensili costanti per una durata massima di 24 mesi.

La quota di interessi non sostenuta dal lavoratore per il prestito concesso dalla Società rientra nei fringe benefits ai sensi dell'art. 51, comma 4, lettera b) del TUIR e sarà computabile nelle previste franchigie fiscali.

La restituzione potrà avvenire unicamente mediante addebito sullo stipendio mensile. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, eventuali residui ancora da restituire saranno trattenuti dal TFR.

Domanda e motivazioni

Le richieste di piccoli prestiti saranno accolte e analizzate secondo l'ordine di presentazione al protocollo aziendale.

Le motivazioni per l'accesso al piccolo prestito potranno essere tutte quelle previste per la concessione dell'anticipazione sul TFR e della ulteriore seguente:

- estinzione di prestiti contratti con società finanziarie o estinzione di debiti oggetti di procedure esecutive che vedano la Società come terzo debitore.

L'utilizzo difforme delle somme concesse a titolo di piccolo prestito aziendale potrà dar luogo all'apertura di specifica procedura disciplinare.

7/12/2019
GRUG
SA
Vello - 10
Lupatkin
Sukin

Alessandro Gaspari
Nelson D. Neri

20
Lupatkin

Buoni pasto

Premessa

La Società ha da tempo sostituito il contributo sostitutivo di mensa previsto all'articolo 15 del CCNL con l'erogazione di buoni pasto. Per effetto dei regolamenti aziendali via via succedutisi il buono pasto è risultato di valore unitario superiore a quanto fissato dal contratto collettivo, ciò a titolo di erogazione aggiuntiva e premiale.

Col presente accordo si intende regolamentare diritto, misura e requisiti per il diritto al buono pasto.

Misura

Il buono pasto, riconosciuto esclusivamente nella forma elettronica è del valore di 8,00 (otto) euro per ciascuna giornata di lavoro in presenza.

Requisiti per il diritto

L'erogazione giornaliera del buono pasto è regolata come segue:

- Il lavoratore deve risultare in servizio presso la sede di lavoro e deve effettuare le regolari timbrature della giornata (salvo giustificata impossibilità per coloro che effettuano servizio sul territorio "servizio esterno");
- la giornata deve comprendere un'attività lavorativa effettivamente prestata superiore a sei ore complessive;
- il diritto al buon pasto è incompatibile con il trattamento di trasferta, sia in caso di rimborso forfetario delle spese sia nel caso di rimborso analitico.
- il buono pasto è dovuto ai lavoratori a tempo parziale esclusivamente qualora l'orario di lavoro giornaliero sia superiore a sei ore.

Incidenze

Il buono pasto non può essere in alcun caso monetizzabile e non fa parte della struttura retributiva, non incidendo pertanto ai fini di qualsiasi istituto contrattuale o di legge, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Quattordicesima mensilità

Viste le previsioni dell'articolo 17, comma 2 del CCNL, si conviene che dall'anno 2026 il pagamento della quattordicesima mensilità non avverrà più in prossimità della Pasqua ma entro la fine del mese di giugno.

Il periodo di maturazione a regime della quattordicesima sarà dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo. Solo per la scadenza 2026 la quattordicesima sarà quantificata in base all'anzianità maturata dal 1/4/2025 al 30/6/2026.

Per le regole di maturazione si rinvia alle previsioni del CCNL.

1.000 Euro

Adriano

Stefano

SA

Giuseppe

Antonio

Alessandro

Roberto

DR

Stefano

Trasferte – dichiarazione a verbale

Le parti ravvisano la necessità di rinvenire un nuovo assetto del trattamento dovuto al lavoratore in missione per esigenze di servizio, sia in ordine al regime di rimborso delle spese sia per l'indennità giornaliera di trasferta, che armonizzi le previsioni del CCNL con il regolamento aziendale attualmente in vigore, tanto per il personale chiamato a tali compiti in via abituale ("Promoters") quanto per coloro che svolgono la prestazione in detta modalità in via occasionale.

Le parti si impegnano a definire la materia entro il 31 ottobre 2025 con un addendum al presente accordo che sostituisca l'attuale regolamento unilaterale.

Istituto della reperibilità – dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a definire entro il 31 ottobre 2025 una disciplina organica dell'istituto della reperibilità il cui svolgimento ed i cui trattamenti economici sono ora disciplinati dai regolamenti aziendali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Disposizioni finali

Per le materie trattate, il presente accordo sostituisce ogni regolamento aziendale attualmente in vigore, che dalla stessa decorrenza perde ogni effetto.

11/02/2011
G. Rossi
G. Rossi

G. Rossi
G. Rossi

G. Rossi

G. Rossi

G. Rossi

G. Rossi

G. Rossi

G. Rossi

Alessandro G. Rossi

Rossini

Rossini

Rossini